

「第1回島根県地域職業能力開発促進協議会」の議事録

日時：令和4年11月7日（月）

10：00～12：00

場所：松江地方合同庁舎5F

共用第4会議室

○島根労働局長・島根県商工労働部長挨拶

（宮口局長：島根労働局）

労働局長の宮口でございます。本日はご多忙中にもかかわらず、本協議会にご出席いただき、御礼申し上げます。

また、委員の皆様におかれましては、日頃から公的職業訓練をはじめとした人材開発行政に多大なるご理解・ご協力を賜りまして、この場を借りて厚く御礼申し上げます。

さて、県内の雇用情勢については、直近の令和4年9月の有効求人倍率が1.75倍となり、引き続き全国水準以上で推移しています。「製造業」、「卸売業・小売業」、「サービス業」等で求人意欲が高い状況が続いております。新規求人数については14ヶ月連続で前年同月を上回る状況となっております。県内の雇用情勢は持ち直していると判断していますが、新型コロナウイルス感染症、物価高及び円安の影響が懸念される所です。

本日開催します協議会は、令和4年10月1日に施行となった改正職業能力開発促進法に基づき、新たに法定化された職業訓練に関する協議会となります。職業訓練に関する協議会は従前より開催しておりましたが、より実効性のある協議会が必要ではないかとの意見が多方からあり、今回の法定化という流れになりました。

政府においては、人への投資を抜本的に強化し、成長分野への労働移動の円滑化、非正規雇用労働者のキャリアアップ・人材育成を強力に推進しているところでございます。また、デジタル田園都市国家構想基本方針では、デジタル推進人材を2026年度までに政府全体で累計230万人育成するということになっています。

労働力不足が深刻化する中で、年齢や性別、雇用形態等の多様な方々に対し、適切に職業能力開発の機会を提供する、地域のニーズ等に即した精度の高い職業訓練を提供していくことが必要であり、そのためには国と県が今まで以上に連携・協力していくことが必要であるとの観点から、今回の協議会を共同開催することと致しました。

この協議会では、職業能力の開発及び能力向上の促進に有用な情報を共有し、その構成員との連携を図りつつ、地域における職業訓練及び職業に関する教育訓練の需要やその他の地域の実情に応じた適切かつ効果的な職業訓練等の実施の取組について協議を行うこととしております。

労働局においては、島根県及び関係機関の皆様と連携して、地域のニーズに対応し

た人材の育成・確保に向けて、公的職業訓練等の実施を進めて参りたいと考えております。

本日は短い時間ではございますが、皆様の忌憚のないご意見を頂戴できればと思っておりますので、宜しくお願いいたします。

(田中商工労働部長：島根県雇用政策課)

本日は、皆様、ご多用のなか、「島根県地域職業能力開発促進協議会」にお集まりいただき、誠にありがとうございます。

委員の皆様におかれましては、日頃から本県の公的職業訓練をはじめとした労働行政に御理解と御協力をいただいておりますことに厚くお礼申し上げます。

さて、全国的に新型コロナウイルス感染症の長期化に加え、燃油価格高騰や物価高など大変厳しい状況が続いており、県内においても経済や県民生活に大きな影響が及んでいます。

県では、新型コロナウイルス感染症への対応に最優先に取り組むとともに、地域経済の回復に向け必要な対策等を講じているところです。

また、一昨年3月に「島根創生計画」を策定し、「人口減少に打ち勝ち、笑顔で暮らせる島根」という将来像を描いており、その計画の柱の一つとして、「活力ある産業をつくる」を掲げ、県内産業界で必要とされる「人材の確保・育成・定着」に向け、様々な取組を進めております。

製造業の分野では、企業が人材育成のため社員を県立高等技術校、大学、企業へ長期間派遣するための費用の助成、新入社員を対象に「ものづくり」の基礎等を学び早期に即戦力となる人材を育成するための新人育成塾などを実施しております。

また、IT産業においては、関係市町村と連携し、IT関連の企業の誘致を進めるとともに、地元IT企業と連携し、オープンソースソフトウェア Ruby を学ぶ機会の提供、企業等の抱える課題を解決するシステムを提案・開発する授業などを、高校、専門学校等の教育機関で実施しIT産業の裾野の拡大に努めております。

一方で、先程労働局長からもお話がありましたが、国が進めるデジタル田園都市国家構想を踏まえ、県内産業の生産性向上を図るため、県内中小企業に対して、デジタル技術の活用や導入の必要性について理解を促し、課題解決からビジネスプランの育成・実証まで段階に応じた支援を行うことにより、県内企業のデジタル導入に向けた動きを加速化する取組みも進めております。

そのほか、観光、福祉などの分野でも幅広く県内産業を支える人材の確保、育成を図っているところです。

県内産業の振興のためには、在職者のスキルアップ訓練はもとより、求職者に対する職業訓練を充実し、より多くの人材を各分野に輩出できる体制を構築することが必要だと考えております。

そのためには、関係機関や団体が連携し、地域の人材ニーズ、求職ニーズを的確に把握し、地域の実情を踏まえた職業訓練コースの設定を行うこと、さらに、設定したコースの実施状況、就職状況等の不断の検証を通し、より適切で効果的な訓練が実施できるよう訓練内容の改善を図ることが重要です。

この協議会では、参加いただいている関係機関、団体等で把握しておられる情報を共有し、公共職業訓練のあり方、課題等について委員の皆様のご意見・ご助言を賜りたいと考えております。

限られた時間ではございますが、この会議が実り多いものとなりますようお願い申し上げます。

本日は、どうぞよろしく願いいたします。

議題（１）島根県地域職業能力開発促進協議会設置要綱（案）について

（大國補佐：事務局）

それでは、議題（１）島根県地域職業能力開発促進協議会設置要綱（案）について、事務局よりご説明いたします。

（内藤室長：事務局）

島根労働局訓練室の内藤でございます。本日はよろしく願いいたします。

私の方からは本日の協議会の設置要綱（案）についてご説明させていただきます。資料No.1-1と1-2をご覧ください。

本協議会の目的ですが、職業能力開発促進法の規定に基づき、地域の関係者・関係機関を参集して、職業能力に関する有用な情報を共有、地域の実情やニーズに即した公的職業訓練の設定・実施、職業訓練効果の把握・検証を通じた訓練内容の改善等の協議を行うことを目的とし、島根労働局と島根県が共同で開催いたします。

2の構成員については、ここに記載されている団体等を参集者として構成しております。（2）では、本協議会は必要に応じ、関係者の出席を求めることができることとしております。

3のワーキンググループについては、後の議題でご説明いたしますが訓練効果検証を行う作業グループとして設置いたします。

4の会長については、委員の互選により会長を選任します。会長は会議の議長となり議事を整理します。

5の協議会の開催については、原則として年2回開催します。中央の協議会開催に合わせて10月～11月頃、2～3月頃に開催いたします。

6の協議事項ですが、5点挙げております。地域のニーズを踏まえた訓練コースの設定に関する事、職業訓練の効果・検証に関する事、キャリアコンサルティングの機会の確保・職業能力開発及び向上の促進の取組に関する事、公的職業訓練の年度計画策定に関する事としております。

7の事務局については、島根労働局職業安定部訓練室に置くこととしております。

その他として、本協議会の議事については、別に協議会において申し合わせた場合を除き公開とさせていただき、そして正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない、守秘義務を設けております。

設置要綱（案）の説明については以上です。

（大國補佐：事務局）

ただいまご説明いたしました設置要綱（案）につきまして、何かご意見はございませんでしょうか。

ご意見は無いようですので、「島根県地域職業能力開発促進協議会設置要（案）」については、原案どおりで確定させていただきます。

【司会を補佐→三宅会長へ】

議題（2）地域の人材ニーズの把握

（三宅会長：島根大学）

まずは議題（2）地域の人材ニーズの把握について、地域のニーズを反映した訓練コースを設定するには、地域における人材ニーズを把握する必要があります。関係機関より説明をお願いします。

（内藤室長：事務局）

資料No.2-1をご覧ください。

島根の雇用情勢（9月分）ということでございます。

令和4年9月の有効求人倍率1.75倍で、こちらの方が5ヶ月連続で1.7倍台となっています。新規求人数だけで見ればコロナ前の水準に戻っているという状況です。求職の方につきましても、全体的に減少傾向にあると言えます。

こちらの資料の最後のページに、有効求職者数・有効求人数の状況ということで、棒グラフの資料があるかと思えます。こちらをご覧ください。

令和4年度上半期の職業別有効求人・求職者数をグラフにしたもので、紫が有効求職者、赤の斜線が有効求人数となっています。

ご覧いただきたいのが、上から6番目の事務的職業と下から4番目の選別作業・軽作業の職業は、求職者の方が多くなっていますが、それ以外の職種は求人が多くなっている状況であります。

特に上から2番目の建築・土木・測量技術者、3番目の保健師・助産師・看護師、7番目の販売の職業、9番目の介護サービス、下から9番目の生産工程の職業は求人が求職者より多く、人手不足が非常に顕著になっています。

下から1番目の介護関連職業計と福祉関連職業合計については、上にある保健師・看護師、医療技術者、社会福祉専門員、介護サービスの職を合計したもので、一番下の介護関連職業は先程の福祉関連職業のうち社会福祉専門員、介護サービスの職を合計したものになっています。

管内の雇用失業情勢の説明については以上です。

(平田課長：島根県)

お世話になっております。

島根県雇用政策課の平田と申します。

私の方からは資料No.2－2 島根県の人材育成施策につきましてご説明いたします。

1枚めくっていただいて、ページ番号1をご覧ください。

しまねものづくり人材育成促進事業でございます。

これは、製造業の人材育成を行うもので、そちらの資料に5つの事業を記載しています。1. 中小企業中核技術者育成事業と5. ものづくり新人育成研修事業については、技術者の段階に応じた集合研修を実施するものであります。

2. ものづくり企業人材育成支援事業と3. ものづくり技術人材バンク運営事業については、熟練技能者を活用した技術の伝承を行うものであります。

4. ものづくり人材長期派遣研修支援事業については、技術者の長期研修を支援するものであります。

続いて2ページ目でございます。

IT産業を担う人材の育成・確保の支援でございます。

1番目の事業であります。こちらは小学生にプログラミング等の楽しさを体験してもらおうということでございます。

2番目と3番目の事業は、これは学生を対象として、将来の進路や就職の選択に繋げる研修となっています。

右側の4番目の事業ですが、こちらはIT技術者向けの技術を習得するための講座を開いています。

最後に5番目の事業ですが、こちらはITを活用した新事業創出で、企業収益の高付加価値化に向けたビジネススキルを習得するための講座を開催しているところがあります。

続いて3ページ目でございます。

島根県観光人材育成事業です。こちらは島根県の大きな1つの産業である宿泊・観光施設の人材確保やスキルアップについて、eラーニングのシステムによるオンデマンドセミナーを実施しています。

続いて4ページ目をご覧ください。

県内中小企業のデジタル化の推進でございます。

県が今年度力を入れているデジタル化の取組を紹介したものであります。

我が国の成長戦略では、デジタル化が一つのキーワードとなっているところであります。

県内の中小企業につきましては、デジタル化がなかなかまだ進んでいない状況であります。県の商工労働部では、今年4月に推進チームを設置して、施策の整理や検討を行っているところでございます。具体的には、5ページのところ、デジタル関連の人材育成施策マップを整理して分けています。

育成確保したい人材像として、左側がデジタルを活用した人材、右側がIT技術者とレベルによって分けています。

さらに在職者向けと、求職者向けにカテゴライズしてまとめたものであります。

続いて6ページ目をご覧ください。

中小企業デジタル人材育成支援事業でございます。

これは今年6月の補正予算で、社内のデジタル化を推進できる人材を育成するために、オンラインでのデジタル関連講座受講を支援する仕組みを作ったものであります。

続いて7ページ目をご覧ください。

企業立地の促進でございます。

県の企業立地促進条例に基づいて、企業立地を推進しているところでございます。

対象業種としては、製造業とソフト産業について、行っているところです。

取組の方向性として、3つ掲げておりますが、県内企業の再投資の推進、県外企業の新規立地の推進、さらに中山間地域への企業立地の推進、この3つにつきまして、支援を行っているところでございます。

続いて8ページ目をご覧ください。

認定企業を記載しています。

このうち背景が赤いものがIT系企業ということでございます。

私からは以上です。

(三宅会長：島根大学)

労働者・求職者がスキルアップのためにどのような訓練や能力開発を希望しておられるのか、そうした労働者における訓練ニーズを把握したいと思いますが、労働者側の立場ということで連合さんの方からご紹介をお願いしたいと思います。

(景山委員：日本労働組合総連合会島根県連合会)

連合の景山です。

労働者の立場から何が言えるかな、と考えてはいたんですが、会社経営されている方とあまり変わりはないのかなと基本的には思っています。

バブル期があり、それが崩壊以降大量失業という時代がありました。この時に労働者はこぞって資格を取るとともに、再就職に向けてかなり頑張ったという時期がありました。その時と今ではだいぶ変わっておりまして、今日お話を聞く限りでは、専修学校や専門学校を通じた就職に向けた1つの資格取得ということがございますし、働いている間では3つぐらいあると思っています。

1つはキャリアアップのための資格取得、これは今日の話にも出ていますがITやパソコンというようなことがございますが、その中では特に建築系のところで労働者ニーズと資格取得がマッチしていない部分があります。特に建築の部分などは経験を元に資格取得していくということで、経験年数が1年以上や3年以上ないと資格取得できないようなものが非常に多く、その間に離職をしてしまうというケースが非常に多いと感じています。労働者の側からも、入社をした時から資格取得を進めていくことがあれば、もしかしたら離職をしなかったかもしれないということも聞かされているところであります。

2つ目は副業ということです。

副業、或いは転職ということもあるんですが、これに向けた研修、資格取得ということがあるかと思えます。多くの労働者は目先で飛びつきやすいものとして、大型自動車免許や二種免許を、休みを使ってとってほしいなと思いチャレンジをする、或いは調理師の免許なども独学で勉強することも可能だということでチャレンジをされて、喫茶店経営を目指す方も多いと聞いています。また、スポーツの世界で審判などは資格取得が必要だということで、仕事の傍らチャレンジをする方も多いと聞いています。ただ、スポーツ関連を目指す若い方は多いがこれで一生食べていけるという職業は県内にはないということで、就職という面では非常に厳しさがあると伺って

います。

3つ目は定年後に向けた資格取得ということで、定年後にどんな仕事に就くかということでは、再雇用ということで同じ職場で仕事をされる方も多いわけですが、持っていたらいいなということで、ボイラーや宅建、介護資格といったものに近年チャレンジをするという労働者も多く、そういった研修はないのかといった問い合わせもいただいています。

あともう1つ、趣味の世界でございまして、特に島根県では若い方を中心に、神楽が非常に盛んな地域で、神楽をやりたいがために西部地域に残るといふ子供さんも非常に多くて、そういった郷土芸能に興味を持ち、資格取得というかスキルアップに取り組んでいる方もいると聞いています。

これらを考えたときのポイントですが、仕事をしている傍ら資格取得に励むということですので、時間外や休日、大型連休に資格取得できる機会が非常に少ないという風に聞いています。ですので、いろいろなプログラムがあつて、調べればあるかもしれませんが、県内の近い所でそういった機会があればチャレンジをしてみたいと思っている方も多いということでございます。

せっかく来させていただいたので、脱線するかもしれませんが、離職によって資格取得が活かされないという社会になってはいけないなと思っております、特に離職をしてからその資格が必要な仕事に就かない業種が、介護職、看護職、保育職、教職員、こういった方が非常に多いです。この方は高い志を持って学んで資格を取って就職をするんですけども、そこで何らかのトラブルがあつて、離職をされると、その職業につかないということも非常に多いです。

ですので、何か言いたいかと言いますと、その資格取得の中にビジネスマナーやキャリア教育の中にあるような人間形成、人間総合力といったことが足りていないために社会に出てからそういうトラブルに負けてしまつて、離職をせざるを得ない。強いトラウマの片方で高い志を持って就職をしているということと関係して、その仕事には二度と就きたくないという方が非常に多いと思っております、特に人が少ないと言われる士がつく仕事は、そういう所にポイントがあるのではないかと聞いています。まとまりのない意見ですが以上とさせていただきます。

(三宅会長：島根大学)

ありがとうございました。

次に企業側がどのような人材ニーズやスキルニーズをお持ちなのか、島根県中小企業団体中央会さんの方からお願いします。

(荒田委員：島根県中小企業団体中央会)

島根県中小企業団体中央会の荒田と申します。

よろしく申し上げます。

私どもの団体は会員が業界の団体さんということで、毎月色々な情報をいただいているわけですが、やっとコロナが落ち着いてきたということで、コロナ前の、少しまだら模様ではありますけど、大体7～8割戻ってきたかなという情報をいただいています。

実は、私ども毎年、県内の中小企業それから小規模事業者さんに労働の実態のアンケートをしております、50年以上同じことを聞いていますが、コロナの時は、「島根県で1番経営上困っていることは何ですか」という質問をしたところ、全国的には売り上げが減って困っているとか、受注が減って困っているということが1位だったんですが、島根県ではコロナの令和2年3年あたりはやはり人手不足ということが1位でした。全国的なデータと比べますと非常に特徴的だったのかなと思います。

今若干景気が戻ってきました、やはり人手不足、質の不足が深刻化しています。

質の不足というのは、いわゆるエンジニア、資格を持っておられる方、或いはマネージャーというランクの方が不足をしています。

先週、少し西の方の企業を回っていた時に、西の方の企業は単純労働の方も不足しているということで、二重苦だと。マネージャーもいないし単純労働をしてくれる方もいらっしやらないということで、相当お困りでした。もう外国人を雇うしかないという所まできている企業さんが結構あったという状況でした。

そういった中で企業側の求める人材像ですが、なんとか来てくれれば自分のところで教育しますという方が結構多くいらっしやる、特に最近はDX等言われておられて、人手不足、これは構造的なものなので、企業側からすると人がいないならいないで、生産性を上げるしかない方向に舵をきっていかなければいけない。ただし、生産性を上げるという旗振り役の方が社内にはいらっしやらないということで、今から作っていかないといけない。そうすると、リカレント教育であるとか、そういった方面を充実していただきたいという意見をお持ちの経営者さんが非常に多いということです。

それから、先程連合の景山さんも言っておられましたが、資格を取るためには結構経験年数が必要だということで、その経験年数のうちに辞めてしまう方もおられるようですから、できれば資格取得の人材育成は、公的な機関では民間の研修機関がやっておられるので、そこに手を出すというのはなかなか難しいと思うが、その経験年数を短縮するような研修を労働局さんや技術校さんのような公的な機関でやっていただくと、特に建築系の企業さん等は喜ばれると思います。

以上です。

(三宅会長：島根大学)

ありがとうございました。

次に求職者や求人者の中には民間の職業紹介事業者を利用されているケースもあるかと思えます。そういった求職者や求人者の動向についても参考になるかと思えますのでパソナさん、ご説明をお願いしてもよろしいですか。

(北村補佐：株式会社パソナ)

株式会社パソナの北村と申します。本日はよろしく申し上げます。

我々は資料No.1-1の構成員の⑤職業紹介事業者としての位置付けということで本日は参加させていただきました。

ハローワーク以外の方法で就職活動をされている方への支援事業というものを行っています。パソナは職業紹介事業者ではありますが、創業以来、社内の問題点を解決するという企業理念もありまして、人材派遣、請負、委託、人材紹介、就職支援、キャリアコンサルティング、海外人材ビジネス、福利厚生サービス事業等の事業の展開をしております。

最近では、コロナ化以降は、本社を淡路島に移転するですとか、地方創生ソリューションというものにも力を入れています。

島根県内においては、松江と出雲に2拠点展開しておりまして、島根県内において、製造業、金融、IT、小売り、サービス等幅広い業界に対して人材ビジネスを行っております。

本日は求人ニーズ・求職ニーズというところからそれぞれお話をさせていただければと思います。

先程、皆様もおっしゃられたように有効求人倍率は高いですよとか、人材の人手不足感というのはありますよというところは、我々も同じ認識でございます。即戦力であったり、若手の人材というのは、どの分野においても求められますが、人材がないというような実感はあります。

それによって、労働者への時間給は、我々で言うとパソナが請求をさせていただく、派遣労働者の時間給というところも上がっている傾向にございます。求職者が選んでいる状態というところなんです。希望条件が合わないで、求人求職のミスマッチが起こる例としては、それぞれで一概には同じと言えないとはいうものの、パソナにおいては家庭を持つ方の女性の登録が比較的に割合として多いので、例えば土日休みが希望であったり、残業がないところが良かったり、家から近い場所が良かったり

たり、就業時間が短い所がいいとか、こういったことがミスマッチの傾向として挙げられます。

それにより、仕事はあるんですが、自分の条件に合うというものを希望しており、そこに対応できる企業さんであれば、若干他よりは採用がしやすい傾向にあるというところではあります。

他の傾向で言うと、デジタル人材というキーワードで、これまで理想的なスキルとして Word、Excel の基本操作というものがありましたが、近年においては、これに加えて ZOOM ですとか、そういったオンラインの会議システムも教育訓練無しに使えますかというご質問をいただく傾向がございます。

特に業界別で言いますと、IT 分野におきましては、Google アプリの活用、聞いたことがある方もおられると思いますが、スラッグというものを使われている IT 企業さんが非常に多いというところではあります。低コストで採用できたり、自主的な学習としての教育訓練希望者の方へもおすすめできるのではないかと考えております。

Google アプリですとか、そのもののシステムを使っていなくても、新しいシステム、SFA ですとかこういったシステムを過去に使っていて、似たようなシステムを使われているケースも多いので、そういった新しいシステムに対応することになっても、システムの勘所といましようか、こんな感じのシステムだったらこの辺りに何か項目が隠れているんじゃないかとか、自分でわからない所を全て人に聞くのではなく、検索して調べるとか、ここまで自分で考えて調べてやったんだけど、このこの部分がわからないという質問力のある方が必要とされる、そういったマインドセットが変わってきているように感じています。

製造業さんでいうと、先程少しお話にあったように、土日や夜勤が必須となってきましたので、特に苦戦されている印象でございます。若年層の採用が特に難しいということではあります。

大手企業さんでいいますと、DX に関しては事業転換、例えば旅行系の会社が旅行以外の業務に携わるケースがありまして、中にいらっしゃる方の考え方もかなりドラスティックの変更、そういう波を感じるというお話がありました。例えば旅行であれば一件の旅行を手配するという考え方から、大型の好調なビジネスを獲得するというところで、仕事のやり方自体が変わらざるを得ない部分が求められているという話もありました。

そういった中で、教育訓練で言いますと、引き続き訓練生の方の就職に直結する資格取得であったり、訓練カリキュラムをどのように構築するかということが重要なところかなと思います。

企業の求める資格・能力というところというと、即戦力というところが真っ先に出てくるキーワードになります。未経験の方には、いかに即戦力となるような訓練を受けることができるのか、基礎的なもので終わると、なかなかそれだけではうちの会社では受け入れられないよ、と言われるケースは多いのかなという印象です。

一方、採用機関様におきましては、未経験でもそこを織り込んででも採用していただけないかという働きかけを我々の方からしています。

そういった意味でも今後、入社後の教育研修をどのようにするかですとか、入社された方のキャリアコンサルティングをどのように促していくのかとか、そういった部分も支援できるかなと考えています。

パソナにおいては、就業中の派遣スタッフには、キャリアステッププログラムというのがありまして、ご本人の希望でキャリアコンサルティングが受けられるようなものですとか、そういったものをご用意しているところです。

続いて、求職ニーズです。働きたい方のニーズというところでは、先程も少しありましたが、家庭を持っている方の割合が、パソナの中では多いということで、全体的に働く女性への支援というか、意識が高い、お互い例えば、体調不良の時にどうぞ休んでくださいと、上司の方が言っただけですとか、女性の働きやすい環境というのは実感として非常に感じる場所ではあります。島根県の特徴でもあるのかなと思います。最近県民手帳を購入したんですが、そこにも平成29年の総務省の就業構造基本調査で育児をしている女性の就業率が全国1位とありましたので、そういった女性が働きやすい環境づくりがあるのかなと思います。

正社員の傾向として、産後同じポジションに戻られる方が多いようなお話も伺いますので、そういったところが島根の魅力なのかなと感じています。

求職ニーズの特徴として、人手不足というのはあるんですが、一方で潜在的なニーズもあるのかなと考えておりまして、今すぐは働けないんだけど、現状に不満が無いわけではない、現状に不満があっても転職したいけれども、すぐには転職できないというニーズは確実にあるかなと思います。派遣スタッフの方をフォローしている時に、「何かいいところがあれば紹介してもらえませんか」というご相談を受けることもあります。ですので、採用したいと思えば、例えば先付けの3ヶ月とか、半年先ですとか、そういった求人の出し方次第で変わってくる場所もあるかもしれないというところがございます。

以上になります。

(三宅会長：島根大学)

どうもありがとうございました。地域の人材ニーズにつきまして、多様な細かい

ところまでを配慮した対応の必要性ということで、説明をいただきました。

それでは委員の皆様からご質問、ご意見がございましたら伺います。

よろしいでしょうか。

現状では、細かい部分も含めて島根ではこういう部分が求められているということが、ご理解いただけたかと思います。

それでは現状ということで、ニーズという部分では共有なされたかと思しますので、具体的に議題2を終えて議題3に移ります。

議題（3） 公的職業訓練の実施状況

（三宅会長：島根大学）

それでは議題（3） 公的職業訓練の実施状況について、関係機関より説明をお願いします。

（三島担当官：事務局）

失礼いたします。島根労働局の三島でございます。

私からは資料No.3～6について少しずつ説明させていただきます。

まず資料No.3をご覧ください。要綱に記載しております公的職業訓練をハロートレーニングという愛称で呼んでおります。

ハロートレーニングには公共職業訓練と求職者支援訓練の二つの制度に分かれています。

公共職業訓練は対象者の状況によって、離職者向け、在職者向け、学卒向け、障害者向けの4つにさらに分かれています。

求職者支援訓練は離職者向けのみとしています。

公共職業訓練と求職者支援訓練で同じ離職者向け訓練がありますが、公共職業訓練は主に雇用保険を受給中の方を対象とし、求職者支援訓練は主に雇用保険を受給できない方を対象としています。

資料右下の令和3年度の実績の表は全国の合計の数字を記載しております。

この後、訓練実施機関より県内の実績について説明いただきますが、今回は時間の都合もありますので、令和3年度の離職者向けに絞り説明いただきます。

離職者向け訓練の平成29年からの推移や全国の実績、そして在職者向け、学卒向け、障害者向けの実績については、資料No.5への記載にて説明に替えさせていただきます。

また、資料No.6についてですが、こちらは令和4年度の訓練実施予定をハローワー

クの管轄地域ごとにまとめたものです。こちらでどの地域でその時期に訓練が行われるかまとめものになります。

資料No.4は令和3年度の実績をまとめております。1～3ページに公共職業訓練と求職者支援訓練をそれぞれ訓練内容から分野に分け、定員や受講者数、応募倍率、就職率を記載しております。

4ページ以降は各訓練コースごとの実績を記載しております。詳細は島根県と機構島根支部様よりご説明いただきます。

(平田課長：島根県)

私からは資料No.4と資料No.5について、県で実施しております離職者を対象とした訓練について説明させていただきます。

資料No.4をご覧ください。

令和3年度の離職者を対象とした訓練でございますが、2ページの表の左側が県で民間教育機関に委託して実施しております離職者訓練の状況です。訓練期間は概ね3ヶ月～2年間で実施しております。

2年間の長期訓練は専門学校等に入校していただき、一般の学生と同様のカリキュラムで学び、保育士、介護福祉士等の国家資格の取得を目指すものです。長期訓練以外につきましては、離職者のみを対象としたコースを設定し訓練を実施しております。

令和3年度の実績ですが、下段（下から2段目 合計欄）をご覧ください。コース数70 定員598名、受講者数474名、就職率78.7%となっております。

続いて4ページをご欄ください。令和3年度に民間教育機関に委託した訓練をコース別に掲載しております。訓練は、松江、出雲、大田、浜田など県内9地区に分けて実施しております。

1ページ戻って、3ページをご覧ください。

施設内で実施しております離職者訓練を記載しております。具体的には、西部高等技術校が実施しております「機械加工・溶接科」及び「事務ワーク科」が該当します。

令和4年度の実績ですが、資料No.5をご覧ください。

令和4年の7月現在の受講者数を記載しております。令和3年度と同程度の訓練数と受講者数を予定しております。

離職者訓練の課題としまして2点ほど上げさせていただきます。

まず、訓練生の確保についてですが、近年、特に介護系コースの応募者の確保が難しくなっており、訓練生の確保ができず開講できないケースもでております。

他県に先立って高齢化が進む本県においては、介護人材の確保が喫緊の課題です。訓練生を確保するために、3～6ヶ月の短期訓練においては、介護系訓練とPC系訓練をセットにした訓練、あるいは子育て支援員研修など保育系をセットにした訓練など訓練内容に幅を持たせることで、訓練生の確保に向け様々な工夫をしておりますが、応募者数の確保が難しい状況が依然として続いております。

次にデジタル分野の訓練の設定についてです。

本日も議論されると思いますが、今後、時代のニーズを踏まえデジタル分野の訓練コースの設定を促進する必要があります。

長期訓練では、坪内学園さんのIT学科、斐川コア学園さんのITビジネスコース、SEコースの3コースを設定しておりますが、短期訓練においては、コース設定に苦慮しております。

苦慮している理由は、国が訓練で求めるIT資格の取得、プログラミング言語の初級からレベルの高いものまでありますが、短期間では難しいことがあります。仮に短期間で初級レベルの資格を取得しても、当該資格を必要とする就職先が県内にあるのか、資格の取得が必ずしも就職につながらないのではないかと、という状況があります。

また、県内のIT系民間教育機関にも受託を打診しておりますが、一般学生の授業がありますので訓練場所、講師の確保が難しいなどの課題があり、短期訓練の受託先が見つからないなどがあげられております。

本日の会議で皆様のご助言をいただければ幸いです。

(福嶋委員：機構島根支部)

高齢・障害・求職者雇用支援機構の福嶋です。

私からは求職者支援訓練についてと、私どもポリテクセンターで実施しております離職者向けの訓練について、お話させていただきます。

資料に沿ってお話しますが、まずは資料No.4をご覧ください。

右側の方に求職者支援訓練の令和3年度の実績が記載されております。

令和3年度は、島根県全体で26コース実施しております。実績の数字は資料の通りとなっておりますが、これだけだとなかなか評価が難しいので、令和2年度と比較してみると、令和3年度を受講者は202名となっておりますが、これが令和2年度と比較しますと、8割増加しております。非常に多くの方に受講していただいたということで、これまで以上の方に受講していただいたということでございます。

令和2年度は、資料にはございませんが、訓練を設定したが応募者が集まらず中止になったコースが7コースあったんですが、これも令和3年度は非常に減っており、

2コースという形で受講者の減少がずっと続いておりました求職者支援訓練ですが、令和3年度は非常に大きな改善というか、まだまだ充足率は低いんですが、これまでにない改善をしているところです。

続いて3ページをご覧ください。

こちらに松江のポリテクセンターで実施しました離職者訓練の実績が記載されております。定員が406名ということで実施してきましたけれども、受講者数は330人となっております。定員充足率は81.3%となっておりますが、資料にもありますように、集まっている分野の訓練とそうじゃない訓練のばらつきがあるというところで、製造分野を主に訓練の中心として実施しておりますけれども、その分野ではなかなか受講者が集まっていないということが資料からも見ていただけるかと思えます。

就職率の方は、営業・販売・事務分野の100%を筆頭に、全てのコースで80%を超えて、全体でも92.2%という就職率が令和3年度の実績となっております。

これも令和2年度と比較させていただきますと、受講者の方は307名という形で、応募倍率、定員充足率、就職率もそれぞれ令和2年度を上回る結果となっているところでございます。令和3年度につきましては、以上のような形でございます。

簡単に令和4年度についても触れさせていただきます。

次の資料No.5の1ページ目に離職者訓練の実施状況という形で、実績が載っていますが、これは県がやっておられる訓練と私どもポリテクセンターがやっている訓練の合算値になっておりますので、令和4年度の受講者は102名ということでそのうち90名が私ども機構分ということになっております。これも7月末までという形で実績をとりまとめてもらっていますが、前年の令和3年度の実績の7月末時点では90名ということでしたので、実施数としましては令和3年度、令和4年度共に同じ数字ということになっているところでございます。

求職者支援訓練の方は5ページ目に記載されておりますが、求職者支援訓練も現在までのところだと、速報値というところで、昨年度に引き続いて、昨年度以上といってもいいかもしれませんが、受講者については多く集まっていたところでございます。

以上、訓練の実施状況ということでご報告させていただきます。

ありがとうございます。

(三宅会長：島根大学)

ただいま訓練の実施状況について各機関の方から説明いただきました。それでは委員の皆様からご質問、ご意見があれば伺います。

(宇山委員：中国経済産業局)

中国経済産業局の宇山と申します。

単純な質問で恐縮です。

求職者支援訓練について、令和2年度より令和3年度の受講者が増えたということですが、一番の主な要因というか、何が原因で急激にそうなったのか、もしかしたら令和2年度はコロナの影響で何かしら普通と違う動きがあったのかとか、その辺りをもし分析されておられたら、教えていただきたいと思います。

(福嶋委員：機構島根支部)

令和3年度増えた要因として、私たちが考えているのは、通常求職者支援訓練は3ヶ月、平日週5日、月20日間、月100時間の訓練になっていて、大体日中その訓練を受けていただく形態になっているが、令和3年度は新しい訓練の形態として、なかなか日中そういう時間のとれない方、働きながら午前中だけとか、午後だけとかいう形の短時間訓練という、こういった訓練が設定できるという特例が設けられまして、こういった新しいタイプの訓練が増えたということで、受講者の方が増えた要因の1つかなと考えております。

(宇山委員：中国経済産業局)

ありがとうございました。よくわかりました。そうやって臨機応変に日中だけでないところでも、受講しやすい環境になったということですね。

(福嶋委員：機構島根支部)

そうですね。

(宇山委員：中国経済産業局)

ありがとうございました。

(石出委員：島根県社会福祉協議会)

島根県社会福祉協議会の石出と申します。

今の職業訓練の実効性のあり方を議論するということなんですけど、わかれば結構なんですけど、その受講された方が、自分達が学んだことが、実際に就職をしてきちんと活かされたのか、或いは受け入れられた企業の方々が実際にこういう学びをされたことがきちんと仕事に繋がっているんだという、その辺りの評価というものが何かあるのかどうか、その辺りをわかれば教えていただきたいと思います。

(三宅会長：島根大学)

受講者のアンケート等もとられているかとは思いますが、その辺も含めて、もしここで紹介できるようでしたら。きちんとしたものはまた後日でも構いませんが、今手元に

あったり、記憶に残っていることでも結構ですので。

(内藤室長：事務局)

事務局の内藤でございます。先程の質問でございますが、確かに訓練を活かした、所謂学びに繋がっていくかということですが、実際のところ、就職の数につきましては把握しているんですけど、実際にそれがどこまで活かされた就職になっているのかということまでは、正直なところなかなか把握しておりません。ただ、ほぼほぼ訓練を活かした就職になっているという認識はあるんですが、一部そうではない方向に就職された方も実際のところいらっしゃる状況でございます。どのくらいの割合かということも、これから色々検討させていきたいと思っております。よろしく願いいたします。

(三宅会長：島根大学)

今後、引き続き効果検証も PDCA のサイクルではないですが、やっていただきたいと思えます。

議題（４）訓練効果の把握・検証

(三宅会長：島根大学)

続きまして、議題（４）訓練効果の把握・検証について事務局の方から説明をお願いします。

(内藤室長：事務局)

資料No.7をご覧いただきたいと思えます。

先程の設置要綱の3のところでは触れさせていただいたワーキンググループの実施要領となります。こちらの方訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラムの改善を図ることを目的としております。

先程、訓練の効果というところで把握という話もあったが、今後動いていくのは、来年度に入ってからということになりますけれども、考え方について少し説明させていただきます。

2のワーキンググループの構成メンバーですが、労働局、島根県、高齢・障害・求職者雇用支援機構とします。必要に応じて本協議会の構成員の中から参加いただくことも可能としております。

4のワーキンググループの具体的な進め方ですが、2～3月に開催予定の第2回協議会において、検証対象となる訓練分野を選定します。その後、来年度の早い時期に

ワーキンググループを開催し、選定された分野の中から訓練修了生が比較的多いコースを3コース以上選び、修了生が就職した企業、訓練実施機関へヒアリングを行います。

次のページをご覧ください。

ヒアリングの内容は、(2)①～③に記載されている項目となります。ヒアリングを踏まえ訓練効果が期待できる内容、訓練効果を上げるために改善すべき内容について取りまとめ、来年度のこの時期に実施される協議会に報告させていただくという流れになります。今年度の中で分野を決めて、来年度実際にヒアリングを行って訓練の効果・検証を行っていくということになります。ですので、先程ご質問のあった訓練効果を踏まえた就職になっているかどうかについては、このヒアリングを踏まえてある程度わかってくる部分もあるんじゃないかと思います。

私の方からは以上です。

(三宅会長：島根大学)

それではただいまのワーキンググループでの効果検証という話について、委員の皆様からご質問、ご意見があれば伺います。

(宇山委員：中国経済産業局)

度々失礼します。ちょっと聞きそびれたかもしれませんが、確認のためにご質問させていただきたいと思います。

訓練修了者へのヒアリングのタイミングなんですけれども、就職してすぐだとなかなか自分のこれまで学んだことがどこまで活かされているのかという判断がすぐにはできないというところも感じるんですが、この辺りは、就職してどのくらいたってからのヒアリングをお考えなのか、お聞きしたいと思います。

(内藤室長：事務局)

おっしゃるとおり、たしかに就職されてすぐということだと、なかなか訓練が良かったのか悪かったのか活かされているかという判断がなかなか難しいと思います。その辺りも、訓練分野というものを今年度中に決めて、次年度に入ってから3コースを設定するとご説明させていただきましたが、その3コースの選定の中である程度就職の時期も踏まえて、ある程度そういった判断ができる状況である訓練コースの修了者の方に実際にヒアリングを行っていきたいと思っていますところでおります。

(宇山委員：中国経済産業局)

ありがとうございます。多分なかなかすぐには判断できない人もいれば、すぐに役に立ったと思う人もいますので、ある程度実施時期は重要なかなというところを意見として申し上げさせていただきます。ありがとうございました。

(三宅会長：島根大学)

訓練をして一定の期間内に報告をまとめないといけないという期間の問題があるのと、もう少し時間がたって、我々が報告する期間を超えてでもヒアリングができるのかどうか、その辺も業務の問題もありますから、少し多面的に検討して効果のあるような内容に向けて動いていければいいと思います。

国と県が一緒になって法定化された対応でやっていこうということで、大変な部分はあるかとおもいますが、細かい部分も含めて進むという形でやっていきたいと思っています。

議題（5）キャリアコンサルティングの機会の確保その他職業能力の開発及び向上の促進の取組と共有
--

(三宅会長：島根大学)

続きまして、議題（5）キャリアコンサルティングの機会の確保その他職業能力の開発及び向上の促進の取組と共有について、まずはキャリアコンサルティングの実施状況等についてお願いします。

(三島担当官：事務局)

まずは資料No.8をご覧ください。

キャリアコンサルティングの実施状況ということですが、正確な実施回数の統計を取っておりませんが、このキャリアコンサルティングを経て完成する様式に、ジョブ・カードというものがあり、こちらのジョブ・カードの取得者数は統計を取っており、平成25年度からの県内の実績を記載しております。

このジョブ・カードの作成に当たっては、まずご本人が記載の上、キャリアコンサルティングを受け完成します。実際は複数回のキャリアコンサルティングを経てジョブ・カードを完成させる方も多いことから、キャリアコンサルティングの実施回数は記載の数字よりも多いものと捉えております。

キャリアコンサルティングの事例についてですが1つご紹介いたします。

長年IT技術者として勤め続けた方で定年後の転職としてもものづくりの訓練を希望された方で、一見すると全く未経験の分野へ挑戦される気持ちでおられました。キャリアコンサルティングの中で今までの長い経験を整理し、その中からものづくりに活かせる内容を再確認され、生涯現役に向け具体的プランを持って歩き出されたといったという話をきいています。

キャリアコンサルティングを受けた方の傾向として、ご自分の中で漠然としていた

職業に係る希望や目標を整理でき、すっきりしたことで目の前のことに前向きに取り組めるようになる傾向があるようです。その結果、在職中の方は仕事へのモチベーションの向上、求職活動中の方はより積極的な求職活動ができるようになるというメリットがあると言えるようでございます。

事務局から以上でございます。

(平田課長：島根県)

キャリアコンサルティングについては就職支援の一環として、訓練の委託先機関に実施していただいておりますので、実際の実施回数等のデータは有していない状況でございます。適時、委託先の訓練機関の方に、ヒアリングをしたり、報告を求めたりということで把握をしている状況です。

その状況報告によりますと、特にビジネス系、PC系の訓練に関しては、入校当初は希望する職種が定まっていない方が多い傾向があるようです。

そのような方には、キャリアコンサルティングを通して、これまでの仕事への考え方や取組を振り返っていただくとともに、自己の能力を客観的に分析し、整理するよう支援することで自己理解を深めていただいているそうです。

そのうえで本人が自己の職業的な適性を理解し、目標とする希望職種が決まるまで、コース担当の職員が情報を共有し、協力して支援を行っています。

希望職種が決まったあとは、希望職種に就職するためには、今何をすべきか、なにが必要かを本人に理解していただき、目標達成までサポートしている状況でございます。重要なのは、あくまで本人の意向を尊重してサポートすることと聞いております。

個々の事例には個人情報に拘わる部分もありますので触れませんが、このような取組により、希望する職種に就職されたケースがいくつか私どもに報告されています。以上です。

(三宅会長：島根大学)

どうもありがとうございます。

公的職業訓練以外の職業能力開発ということで、島根大学の方で、リカレント教育ということで実施をされております。是非この機会にその取組内容をご説明いただければと思います。

(三瓶委員：島根大学)

島根大学の大学教育センターの三瓶と申します。

島根大学では、専門性の高い職種で、学会の動向ですとか、世界的な動向を反映さ

せて、最先端の状況を学び直しいただくということで、プログラムを提供させていただいております。

資料をご覧ください。

まず、左上の全学実施分ということで、山陰ツーリズム人材育成塾ということで、山陰インバウンド機構との連携事業をさせていただいて、令和3年度からやっていいいただいているもので、昨年令和3年度については、17名の方に履修していただいて、履修証明が交付されています。今年度につきましては、19名の応募がありました。

観光を利用して島根を活性化していくという主旨でありましたので、そういったことも含めて選考があり、15名の方に講座を開始していただいております。

それから、その下に学部・研究科実施分とありますが、独自の取組も行っておりまして、まず、教育学部ですが、現在の教員の先生方に学び直しをしていただくということで、最先端の内容も含めて確認していただくということで、令和元年が23名、令和2年はコロナの影響で中止、令和3年は20名、令和4年は20名で、60時間の履修証明プログラムをしていただいております。

その下に社会教育主事講習ということで、これは令和2年36名、令和3年50名、令和4年59名ということで履修をしていただいております。さらに6単位をプラスして、地域教育魅力化コーディネーターの証明書も併せて交付しております。

その下、生物資源科学部、農学関係ということですが、令和3年は就農支援リカレント教育プログラム、これは54名の方に履修していただいております。裏面になりますが、今年度は農林業就業支援リカレント教育プログラムを開催中でございます。

その下、自然科学研究科、これは社会人キャリアアップノンディグリープログラム（社会人学び直しプログラム）を行っております。若干専門性が高いので人数は非常に少ないんですが、令和2年は6名、令和3年は8名、令和4年は8名ということで、これは物理科学系、地質系、数理情報系、機械、電気、電子、建築、農学系といった先端系の情報をもう一度学び直しをされたり、企業の今後の方向性をどうしていったらいいのかということも含めて、最新の動向を学ばれたりという方が履修されております。

最後に、山陰法実務教育研究センターで、これは法実務のスキルアップのための教育プログラムですが、これも専門性が高いので、受講生は少ないんですが、令和2年は6名、令和3年は6名、令和4年は5名ということで、60時間以上の履修ですが60時間以上が難しいという場合もあるので、60時間に満たない場合でも受講したとい

う受講証明は発行するというので、対応させていただいております。

詳しい資料は後ろに付けておりますので、ご参考にいただければと思います。
以上です。

(三宅会長：島根大学)

どうもありがとうございます。

ただいま報告がありましたが、委員の皆様からご質問、ご意見がございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、ただいまの議題5につきましては、以上とさせていただきます。

議題（6）令和5年度地域職業訓練実施計画策定に向けた方針案

(三宅会長：島根大学)

続いて、議題6 令和5年度地域職業訓練実施計画策定に向けた方針案について、説明をお願いします。

(三島担当官：事務局)

資料No.9-1と9-2をご覧ください。

まず資料No.9-1の令和5年度島根県職業訓練実施計画の策定に向けた方針案というのを、関係機関と調整の上、方針案を作成しました。

まず、令和4年度と同程度の人数の人材育成を島根県では取り組みたいと考えております。

この点については、資料No.9-2をご覧ください。こちらは令和5年度概算要求の内容であり、全国の要求額や訓練規模を記載しております。括弧内の数字や人数は令和4年度当初予算の際の数字であり、国全体でも今年度と同程度の規模での人材育成を想定しておりますので、これに沿って考えております。

資料No.9-1に戻っていただき、①～④と番号を振っており、①と②は実施状況の分析です。求職者側のニーズの尺度として応募倍率を、事業所側のニーズの尺度として就職率を採用し、就職率が高く応募倍率が低い分野、反対に応募倍率が高く就職率が低い分野を令和3年度実績から割り出し、各々の対策を記載しております。

続いて③は島根県職業訓練実施計画と実際に設定された訓練コース実績の比較として求職者支援訓練に着目しております。

求職者支援訓練には社会人としての基礎となるビジネスマナー等と基礎的なスキルを学ぶ基礎コースと、基礎だけでなく実践的なスキルも学ぶ実践コースの二つに分かれております。

令和3年度の訓練計画では求職者支援訓練全体の35%程度の基礎コースを開設す

るとしておりましたが、実際は全体の15%程度にとどまりました。結果として実践コースの方が需要があるとも言える状況ではありますが、矢印右に書いておりますように、就労経験そのものが少ない方や過去の職場で職業訓練などの機会に恵まれなかった方には有効であることから、実績は少なくとも、引き続き一定数の設定は必要ではないかと考えております。

最後にデジタル化に向けた取り組みとして④です。

県内のデジタル化に向けた動きはまだこれからという事業所も多く、本格的な取組を実施している事業所は少数という現状があります。このため、まずは初期段階のデジタル化、例えばオンライン会議の利用やペーパーレス化、SNS活用などに対応可能な人材を増やしつつ、本格的なデジタル化にも対応可能な人材を育成するコースの設定も進めていくことが必要ではないかと考えております。方針案については以上です。

(三宅会長：島根大学)

令和5年度計画に向けて基本的な観点ということで、定義をさせていただいたが、これにつきまして、ご意見、ご質問はございますか。

このような方向で、今日の議論も踏まえて、考えていくということでご理解いただけたらと思います。

それでは、この方針案でご了承いただいたということによろしいでしょうか。

(意見なし)

どうもありがとうございます。

それでは、本日は承いただいた方針案を踏まえた上で、事務局を中心とした関係機関で調整し、令和5年度の職業訓練実施計画(案)を策定いただきたいと思います。

なお、今後の進め方について、一点ご提案でございますが、関係機関で策定した実施計画案について、皆様方に意見聴取させていただきます。そして、来年1～2月に開催される中央職業能力開発促進協議会における全国職業訓練実施計画の内容も踏まえた上で、私と事務局で最終の具体的な実施計画を策定し、2～3月に開催予定の第2回協議会において皆様方にご報告させていただきたいと思っております。そこでまた検討したいと思っております。

つきましては、今後の実施計画の策定と本協議会の開催方法につきまして、私と事務局にご一任いただきたいと思いますと考えておりますが、いかがでしょうか。

(了承される)

ありがとうございます。それでは、これから新しい状況の中の法定化された協議会

で、色んな工夫もしなければならぬと思いますが、そのように進めさせていただきます。いただいたご意見も踏まえ、今後の実施計画の策定と本協議会の開催方法につきまして、再度事務局で検討し、皆様にご連絡することとします。

議題（7）その他

（三宅会長：島根大学）

それでは、最後の議題（7）その他でございますが、事務局の方で何かございましたら、ご説明をお願いします。

（内藤室長：事務局）

労働局の方からご案内させていただくのと、中国経済産業局様からご案内がございます。

資料No.12-1と12-2をご覧ください。

職場における学び・学び直し促進ガイドラインということで、企業・労働者を取り巻く環境が急速に変化し、労働者の職業人生も長期化する中で、労働者の学び・学び直しの必要性が高まっています。

こうした変化の時代においては、労働者の「自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直し」が重要であり、今回「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」が策定されました。

このガイドラインでは、職場における人材開発（「人への投資」）の抜本的な強化を図るため、基本的な考え方や、労使が取り組むべき事項、公的な支援策等を体系的に示したものになっております。

資料No.13をご覧ください。

人材開発支援助成金（人への投資促進コース）の創設についてでございます。

事業主が労働者に対して訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度ですが、人への投資を強化するため、国民の方からいただいたアイディアをもとに本助成金が今年の4月に追加創設されました。

デジタル人材訓練、IT分野未経験者の即戦力化のための訓練、労働者の自発的な能力開発の支援、定額制訓練の利用などが対象となっております。

先程の学び直しガイドラインも含め、周知がまだ不足していると考えております。引き続き周知に努めて参りますが、本日参加の構成員の皆様にはあらゆる機会を通じ周知にご協力いただければと考えておりますのでよろしく願いいたします。

次に資料No.14「教育訓練給付学び直し応援キャンペーン」です。

教育訓練実施機関の皆様へ、ということになります。この教育訓練給付制度とは、資料の真ん中に記載されていますが、労働者の主体的なスキルアップを支援するため、厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練を受講・修了した方に、訓練費用の一部が支給されるものです。

対象訓練講座として厚生労働大臣の指定を受けるための申請は、通常は10月3日～11月7日までですが、今般、学び直しを支援するため、「デジタル等成長分野の講座」、「土日・夜間・オンラインの講座」に限り、新たに申請期間を設けることとなりました。これが12月1日～来年の1月10日までということになっています。訓練実施機関の皆様にはこの機会に講座指定申請についてご検討をお願いします。私の方からは以上です。

(宇山委員：中国経済産業局)

改めまして、中国経済産業局の宇山でございます。

デジタル人材育成プラットフォームの紹介ということで資料を用意しております。

先程、来年度に向けた職業訓練計画の策定方針の最後の部分にデジタル化に向けた取組の話の中で、まだデジタル化に取り組む企業は少ない状況、あるいは、取り掛かっている、初期段階の企業が多いという状況はここで書かれている通りでございます。今言葉が先行して「DX」ということで、なかなか中小企業の方に「一体これは何ですか」と言われることもあり、わかりにくい言葉を使っております。私としては、この言葉が先行するのは良くないと実は思っています。

簡単に言えば、業種を問わず、あらゆる業種においていかに儲けを生み出すか、そのためにITやデジタルを活用する、こういったことをできる人材を育成するというのが、本来の目的であります。

そうした人材を育成するためのプラットフォームを経済産業省の方が今年立ち上げておりますので、少しご紹介させていただきます。

1ページ目に先程から言っておりますDXという所謂デジタルというものを使って稼ぐということを進める企業におけるビジネスパーソンの人材像ということ掲げています。下に色々書いてありますが、大きな括りで言えば、デジタルリテラシーというところで、小・中・高等学校における情報教育の内容に加え、ビジネスの現場で使われるデジタル技術の基礎を学んだ人材ということで、島根県の方からも課題としてご紹介がありましたITの人材育成の関係で短期のところについては、なかなか資格が取れない、実際にそれを活かした就職に繋がらないというお話もありました。まずはリテラシーの向上ということで、例えばITパスポートとかそういった資格を取っていくことで、将来的にITを活用する人材を育成するための資格取得というところが全体的な底辺の底上げになるのかなと思っております。

さらに、上をいくといえますか、専門的なデジタル知識・能力を持つ人材というこ

とも今後は必要となっていきますということで、大きく5つの知識や能力が必要ということで、挙げております。

アーキテクト、デジタルを使った全体の設計ができるような人材、またユーザーインターフェイスなどのデザイナーとしての能力、それからデータを分析するデータサイエンティスト、ソフトウェアを開発するエンジニア、最終的にはサイバーセキュリティスペシャリスト、こういった5つの知識・能力を備えるとDX人材というものに繋がっていくという風に定めております。

これらを習得いただくためのプラットフォームとして、次のページのとおり1層2層3層のレベルに分け、簡単にいえば、1層は入門編といいますか、未経験者でもまずはリテラシーの向上というところを学べるオンライン教育サイトとしていくつかのコンテンツを取り揃えております。このプラットフォームの中で、そういったものを習得していくということが、1つの利用方法です。

これも自由に、社会人、学生、個人で、自由に自分の空いた時間に利用ができるということです。

2層目は、2ヶ月くらいにわたって、これもオンラインでの教育プログラムになるんですが、具体的なケーススタディでデータを活用するとか、デジタルの活用について、実際の課題解決のプロセスを疑似体験するというプログラムとなっております。中級編といいますか、より実践に近い形のプログラムということで、これもオンラインで教育を受けられる仕組みとなっております。

これについては、期間が決まっております、今年度は9月～11月で、今ほぼ最終段階に入っているというところでございます。

そしてさらに3層目として、この2層を修了した受講生の中から希望する人について、実践研修の場として実際の受け入れをしてもいいという企業を募集しております、うちの会社に入ってデジタルを使って、DXを考えていただきたい、そういった企業を募集し、そこに2層を学んだ方々がチームで入り込んで、どのようなDX化を進めていけるのか、いくべきなのかということを検討するような研修プログラムとなっております。こちらは11月の下旬～1月にかけての間で実施をするということになっております。

次のページ以降は、説明したものをもう少し詳しく掲載しておりますので、説明は割愛しますが、こういったものを今後デジタル化に向けた取り組みの中で、利用していただくことも、1つの方策としてはあり得ると感じておりましたので、今日ご紹介をさせていただきました。

ありがとうございました。

(三宅会長：島根大学)

ありがとうございました。事務局の方から紹介ということで説明いただきました。

議題（8）意見交換

(三宅会長：島根大学)

それでは最後に意見交換ということで、少し時間を取らせていただきます。

本日の協議会全体を通して、ご質問も含め、ご意見等ありましたら、ご発言いただければと思います。

いつも積極的に発言してくださる森脇委員、いかがでしょうか。

(森脇委員：島根県経営者協会)

経営者協会、森脇です。

先程からずっと話を聞いていると、この職業訓練というのは結構なことだとは思いますが、対象者というかターゲットを分類して分けてマーケティングをしないと、受講者そのものが誰をターゲットにしているかということが、今一步自分には理解できませんでした。

例えば、うちは働き方改革センターで結構やっていますが、同一労働同一賃金で、教育訓練で正社員も非正規社員も同じように受けることを勧められています。待遇の中で教育訓練を受けるといいうことを同様に勧めましょうという話をやっておりますが、その中で、正社員が在職中に受ける話と、非正規社員が在職中に受ける話というのは、訓練というのは当然違ってきます。

それからもう1つは、例えば年代別ではどうかとか、そういう対象とするマーケットが、分類ができてないんじゃないかと思って、のべつまくなしに受講してくださいというだけでは、なかなかニーズとマッチしないんじゃないかと思います。

とりわけ、島根県の場合というか、我々の方も生産性向上ということで、今色々企業さんの方に勧めておりました、具体的に歩き回っていますけど、その中で、我々の方はロードマップを作りましょうということを勧めております。企業の中でどういうロードマップを作ったら具体的に、そこで働いている人達に対して対応ができるかということをやっております、ロードマップを作成する企業向けの訓練、もう少し言うと、事業主向けの訓練を少し加えていただきたいです。要は働く人、労働者向けの訓練ばかりではなくて、経営者向けの訓練というのがどういうふうになっているかということが、自分には理解できていないところです。

やっぱり、ある程度企業もロードマップくらい作っておかないとまずい時代じゃないかと思います。何でかという、離職率も高く、特に若い方の離職が今問題になっているわけですから、そういう方に将来が見える形での教育訓練を提示していかなくてはいけないんじゃないかと考えております。

以上です。

(三宅会長：島根大学)

ありがとうございました。組織として企業努力もやらないといけないようになってしまっていますけれども、今のご意見も参考に、所管の内容で色々工夫をしていくことも、どの程度できていくのかご検討いただければと思います。

貴重なご意見ありがとうございました。

全体として新しい国と県が一体となってやるということで、これまでやってきたことも活かしながらどう具体化していくかということが鍵だと思いますので、皆様のご協力で良い実施計画を完成させて、また進めていきたいと思っています。

皆様のご協力で、円滑に議事運営ができました。ありがとうございました。長時間にわたり、ご協力いただき御礼を申し上げます。

それでは事務局にお返しします。

(大國補佐：事務局)

三宅会長ありがとうございました。

本日は、委員の皆様から貴重なご意見をいただきありがとうございました。

今後とも公的職業訓練制度につきましては、それぞれのお立場から忌憚のないご意見を頂きますようよろしくお願いいたします。

今後も、この制度の適切な運営につきましては、万全期してまいりたいと存じますので、皆様のご協力をよろしくお願い申し上げます。

それでは、これもちまして第1回島根県地域職業能力開発促進協議会を閉会させていただきます。長時間にわたり、ありがとうございました。